

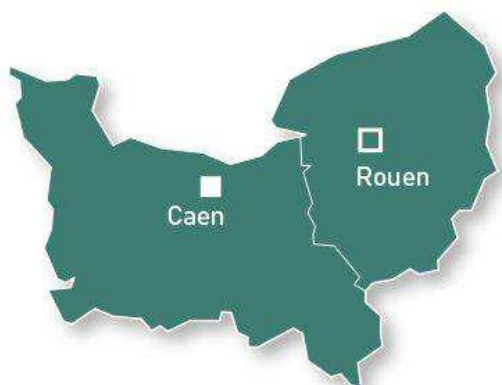


AEF Dépêche n°580937 - Paris, le 28/02/2018 14:55:00
- Enseignement scolaire -

Compte : reception temps réel - (56050) - 195.83.108.27 - www.aef.info
Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel d'AEF.

Normandie : un "nombre inacceptable de situations de travail dégradées dans les lycées" (Hervé Morin)

Par Cyril Duchamp



Depuis la fusion des ex-Basse et Haute Normandie, est à déplorer "le nombre inacceptable de situations de travail dégradées dans les lycées et l'absence de prise en charge effective, accompagnée de ces situations". C'est le constat dressé par le président de la région Normandie Hervé Morin dans un courrier envoyé aux agents le 29 janvier 2018 dans lequel il présente plusieurs mesures pour un "nouveau pacte social". Interrogée par AEF, la vice-présidente en charge des RH Marie-Françoise Guguin dit travailler actuellement avec les partenaires sociaux sur une

reconnaissance de la pénibilité avec notamment trois jours de congé annuels supplémentaires pour les agents des lycées. Pour Dominique Martor, secrétaire général CGT, le problème est aussi celui d'une "double hiérarchie" avec l'autorité de la région qui s'ajoute à celle, "fonctionnelle", des gestionnaires et chefs d'établissement.

"Je n'ai pu que constater, depuis la fusion, le nombre inacceptable de situations de travail dégradées dans les lycées et l'absence de prise en charge effective, accompagnée, de ces situations. Il faut y remédier." C'est ce qu'écrit le président de la région Normandie Hervé Morin dans un courrier envoyé aux agents de la collectivité le 29 janvier 2018 qu'AEF s'est procuré.

Dans cette lettre, Hervé Morin présente un certain nombre de mesures pour ce qu'il qualifie de "nouveau pacte social", dont certaines sont spécifiques aux agents des lycées. Des discussions sont en cours avec les partenaires sociaux pour une présentation de ce projet RH en comité technique fin mars, puis en assemblée plénière début avril.



La mise en œuvre de la nouvelle politique RH voulue par la collectivité pour ses quelque 4 800 agents est prévue "plutôt pour la fin de l'année 2018", indique à AEF Marie-Françoise Guguin, vice-présidente en charge des RH. La région Normandie est prête à mettre 9 M€ sur la table pour une harmonisation des statuts de l'ensemble des agents suite à la fusion territoriale, avec des mesures comme une revalorisation du régime indemnitaire (7 M€) ou une "reconnaissance de l'investissement au travail" par une prime annuelle de type CIA (2 M€).

"PRÉSENTÉISME", ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT ET "DOUBLE AUTORITÉ"

Stabiliser la masse salariale

Les effectifs des agents de la région Normandie sont en augmentation du fait de la nouvelle compétence pour les transports scolaires transférée des départements aux régions (lire sur AEF).

"Nous souhaiterions maintenir la masse salariale dans les années à venir, mais ce n'est pas évident car nous sommes dans une phase d'ajustement suite à la fusion", souligne Marie-Françoise Guguin.

La région Normandie dénombre environ 4 800 agents territoriaux, dont 3 500 agents des lycées.

À ce sujet, Marie-Françoise Guguin, précise que "tout n'est pas encore arbitré" puisque les négociations montrent que certains voudraient intégrer cette prime dans le régime indemnitaire et non en faire un "complément individuel". D'autres parlent de "parts fixes et parts variables". La reconnaissance de l'engagement des agents serait soumise à une "évaluation encadrée par des critères intégrés dans les nouvelles grilles d'évaluation annuelle redéfinies en 2018" et qui seront soumises pour avis "préalablement à leur examen en comité technique", selon le courrier signé par Hervé Morin.

Dominique Martor, secrétaire général CGT Normandie, se dit opposé à cette disposition : "à travail égal dans un lycée ou un autre ce ne sera pas la même chose" et "cela dépend de chaque évaluateur". Il critique également une autre mesure présentée comme une "démarche de soutien au présentéisme", avec le principe d'une réfaction sur le régime indemnitaire "dès qu'une absence pour maladie ordinaire et seulement pour elle, dépasse 6 jours en lissage annuel, afin que l'absence maladie corresponde toujours effectivement à une période de soins". Pour lui, "la réfaction mise en place n'a jamais porté ses fruits" alors qu'elle a déjà été appliquée à titre expérimental dans l'ex-Basse Normandie.

RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DES AGENTS



"Le taux d'absentéisme est dû aux conditions de travail, le problème n'est pas d'aujourd'hui", souligne ainsi Dominique Martor. Une explication, selon lui, se trouve dans "la double hiérarchie avec le transfert du rectorat à la région et l'autorité fonctionnelle dans les établissements, par les chefs d'établissements et les gestionnaires, qui peut poser problème dans certains cas". Pour le secrétaire général CGT Normandie, un autre problème porte sur "les remplacements des personnels, ce qui aggrave les conditions de travail". Il signale qu'une enquête menée sur la qualité de travail par un organisme extérieur a montré que "20 ou 25 % des personnels sont en situation tendue, avec des problèmes de santé au travail".

"Nous allons travailler sur la reconnaissance de la pénibilité" des agents des lycées, indique Marie-Françoise Guguin. Les négociations tendent actuellement vers l'attribution de trois jours de congé annuels supplémentaires, "une façon de reconnaître que leur travail est plus difficile" que pour les agents des sièges de Caen et Rouen. Reste que, pour Dominique Martor, Ce qui est proposé est "moins avantageux que ce qui existait avant". La région attribue trois jours mais augmente en même temps la durée globale du travail pour les agents en demandant "un retour au temps de travail annuel de 1 607 heures" soit entre 40 et 80 heures de plus dans certains cas.

A cela s'ajoutent deux jours fractionnables "afin de leur permettre de s'absenter pour raisons familiales sur des temps de présence élèves, la limitation des jours de permanence hors présence élèves, la révision des motifs d'autorisation d'absence pour tous pour les rendre plus compatibles avec les nouvelles contraintes de vie". Par ailleurs, un plan formation et évolution de carrière prévoit la possibilité de rejoindre la filière technique de la FPT avec une "revalorisation indemnitaire pour un nombre plus important d'agents des lycées dès 2019". Cette disposition vise ainsi, selon Hervé Morin, "un accès plus facile à la mobilité dans d'autres collectivités pour accéder à d'autres métiers s'ils le souhaitent, et une évolution de carrière plus dynamique".